

Rosenblatt, Bernhard von

## **Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen**

*Loebe, Herbert [Hrsg.]; Severing, Eckart [Hrsg.]: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Bielefeld : Bertelsmann 2012, S. 17-33. - (Wirtschaft und Bildung; 67)*



Quellenangabe/ Reference:

Rosenblatt, Bernhard von: Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen - In: Loebe, Herbert [Hrsg.]; Severing, Eckart [Hrsg.]: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Bielefeld : Bertelsmann 2012, S. 17-33 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-79949 - DOI: 10.25656/01:7994

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-79949>

<https://doi.org/10.25656/01:7994>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR**

<http://www.wbv.de>

### **Nutzungsbedingungen**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### **Terms of use**

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der:

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Qualifizierungsberatung in KMU

Förderung  
systematischer  
Personalentwicklung

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit des Textes wird im Folgenden auf die Nennung beider Personensubstantive und -pronomina verzichtet. Selbstverständlich sind stets beide Geschlechter gemeint.

- Band 67                      Qualifizierungsberatung in KMU –  
   Förderung systematischer Personalentwicklung
- Herausgeber                Herbert Loebe, Eckart Severing
- Autoren                     Ariane Baderschneider, Knut Diekmann, Franziska Diller, Ottmar Döring,  
   Karl Düsseldorf, Marcel Fischell, Wilfried Gandt, Mario Gottwald, Hagen  
   Habicht, Jana Hoffmann, Susanne Kretschmer, Stefan Loibl, Frank Ludwig,  
   Bernhard von Rosenblatt, Daniel Schmoll, Frank Schröder, René Siegert,  
   Beatrix Weber, Ursula Wohlfart
- Verlag                        © W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2012
- Gesamtherstellung        W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
   Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
   Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19  
   E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de), Internet: [wbv.de](http://wbv.de)
- Förderhinweis             Dies ist eine Publikation des Projekts „MarQa – Strukturen und Strategien  
   für eine marktfähige Qualifizierungsberatung“, das vom Bundesministerium  
   für Bildung und Forschung gefördert wurde (1.11.2010–31.7.2012). Die  
   Verantwortung für den Inhalt der einzelnen Beiträge liegt bei den Autoren.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autoren, der Verlag und der Herausgeber haben sich bemüht, die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammenzustellen. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben beruht oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Printed in Germany

ISBN Print: 978-3-7639-3609-0

ISBN E-Book: 978-3-7639-4674-7

Bestell-Nr. 6001888

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	5
<i>Peter Munk</i>	
 <b>Einleitung</b> .....	7
 <b>I Lage</b>	
Das Teilungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen. ....	17
<i>Bernhard von Rosenblatt</i>	
Qualifizierungsberatung auf dem Prüfstand: Status quo und Handlungsempfehlungen. ....	35
<i>Ariane Baderschneider, Franziska Diller, Ottmar Döring</i>	
 <b>II Struktur</b>	
Standardisierte Angebotsorientierung in der Qualifizierungsberatung ...	75
<i>Franziska Diller, Ottmar Döring</i>	
Implementierung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen – Erfahrungen aus Projekten der Sozialpartnerrichtlinie .....	85
<i>Susanne Kretschmer, Beatrix Weber</i>	
Systematische Beratung für Unternehmen – Vom Ausbildungs- zum Bildungsberater .....	115
<i>Stefan Loibl</i>	
Qualifizierungsberatung durch Strukturbildung und Qualitätsentwicklung stärken .....	127
<i>Karl Düsseldorf, Ursula Wohlfart</i>	
 <b>III Qualität und Professionalisierung</b>	
Betriebliche Qualifizierungsberatung als Tätigkeitsfeld – Welchen Beitrag leistet die Professionalisierungsdebatte? .....	145
<i>Marcel Fischell</i>	

Qualitätsentwicklung und Professionalisierung der Qualifizierungsberatung .....	163
<i>Frank Schröder</i>	
Sicherung der Qualität und Transparenz in der Qualifizierungsberatung	183
<i>Frank Ludwig</i>	
Datenerhebungen zum Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf während der Qualifizierungsberatung in KMU .....	191
<i>Wilfried Gandt</i>	
Betriebliche Weiterbildung für Open Innovation? .....	199
<i>Hagen Habicht</i>	
 <b>IV Ausblick</b>	
Gesellschaftlicher Wertbeitrag von Qualifizierungsberatung .....	221
<i>Ottmar Döring, Mario Gottwald, Daniel Schmoll, René Siegert</i>	
Marktfähigkeit von Qualifizierungsberatung – Ist die Beratung ein Zukunftsmodell? .....	251
<i>Knut Diekmann</i>	
Forschungs- und Entwicklungsstand der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung .....	271
<i>Ottmar Döring, Jana Hoffmann</i>	
 Autorenverzeichnis .....	 293

# Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen

*Bernhard von Rosenblatt*

## 1 Aktuelle Datenlage

Ein großer Teil der Unternehmen in Deutschland bietet seinen Beschäftigten Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung. Die statistischen Aussagen über den Anteil weiterbildender Betriebe gehen allerdings weit auseinander. Die aktuellen Zahlen reichen von 44 Prozent im IAB-Panel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Bechmann et al. 2011) bis zu 83,6 Prozent in der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (vgl. Seyda/Werner 2012). Das unterschiedliche Bild ist bedingt durch unterschiedliche methodische Vorgehensweisen und unterschiedliche Abgrenzungen dessen, was als „betriebliche Weiterbildung“ erfasst wird.

Einvernehmen besteht darüber, dass die Bereitschaft der Unternehmen, in Angebote der betrieblichen Weiterbildung zu investieren, mit der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße steigt. Der Anteil weiterbildender Unternehmen ist hierfür jedoch ein Indikator von geringer Aussagekraft. So gehört ein Unternehmen in diese Kategorie auch dann, wenn es lediglich Managementseminare für seine Führungskräfte durchführt. Die interessantere Frage ist, in welcher Breite die Beschäftigten an betrieblich unterstützter Weiterbildung beteiligt werden und welche Beschäftigtengruppen dies vornehmlich sind.

Personalverantwortliche in den Unternehmen verfügen nur bedingt über die Informationsbasis, um die Inanspruchnahme verschiedener Formen der betrieblichen Weiterbildung durch verschiedene Beschäftigtengruppen zuverlässig beziffern zu können. Aussagen hierzu in den genannten Erhebungen sind daher begrenzt und – wie zu zeigen sein wird – mit Unsicherheiten behaftet. Für derartige Fragen sind personenbezogene Erhebungen geeigneter, bei denen die Beschäftigten Auskunft darüber geben, ob sie an bestimmten Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben.

Die These des vorliegenden Beitrags ist, dass das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung erheblich größer ist, als es in den verfügbaren Unternehmensbefragungen sichtbar wird. Das Gefälle hat zwei Hauptrichtungen: von den größeren zu den kleineren Unternehmen und von den höheren zu den niedrigeren Qualifikationsgruppen.

Datenbasis ist der „Adult Education Survey (AES)“ aus dem Jahr 2010, eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene repräsentative Befragung zum Weiterbildungsverhalten (vgl. Rosenblatt/Bilger 2011). Das im Jahr 1979 begonnene „Berichtssystem Weiterbildung (BSW)“ wird mit dem AES in einer europäisch harmonisierten Form weitergeführt, sodass nun auch international vergleichende Analysen möglich sind. Erfasst werden definierte Lernaktivitäten der erwachsenen Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren im Laufe der zurückliegenden 12 Monate. Einbezogen sind (1) Kurse, Lehrgänge, (2) kurzzeitige Bildungsveranstaltungen, d.h. Seminare, Workshops, Vorträge, und (3) Schulungen am Arbeitsplatz.<sup>1</sup>

Mit den zu jeder Lernaktivität erhobenen Informationen können diejenigen Aktivitäten abgegrenzt werden, die als „betriebliche Weiterbildung“ betrachtet werden. Zugrunde gelegt wird das übliche Kriterium der betrieblichen Finanzierung, d.h., entweder erfolgt die Teilnahme überwiegend innerhalb der bezahlten Arbeitszeit, oder eventuell anfallende Kosten werden ganz oder teilweise vom Arbeitgeber getragen (vgl. näher Rosenblatt/Gnahn 2011). Daraus ergibt sich das erste wichtige Ergebnis: Die Mehrzahl aller erfassten Weiterbildungsaktivitäten (60 Prozent) sind der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen. Diese ist damit – vor der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung – der größte Weiterbildungssektor.

Gebräuchlichster Indikator zur Weiterbildung verschiedener Personengruppen ist die sogenannte Teilnahmequote. Sie gibt an, welcher Anteil der Bevölkerung bzw. der jeweiligen Personengruppe im Laufe des zurückliegenden Jahres an einer oder ggf. mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen hat. Bezogen auf Weiterbildung insgesamt waren das 42 Prozent der Bevölkerung. Für Analysen zur betrieblichen Weiterbildung muss der Personenkreis auf die abhängig beschäftigten Erwerbstätigen eingegrenzt werden, denn nur diese haben in der Regel Zugang zu Angeboten der betrieblichen Weiterbildung. Nach der Erhebung im Frühjahr 2010 haben 39 Prozent der abhängig

---

<sup>1</sup> Als vierte Kategorie wird „Privatunterricht in der Freizeit“ einbezogen, was aber für die betriebliche Weiterbildung keine Rolle spielt.

Beschäftigten im zurückliegenden Jahr an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen.

Tabelle 1 zeigt, wie diese Teilnahmequote mit der Größe des Unternehmens, in dem die Befragten beschäftigt sind, variiert. Bei Betrieben oder Tochterfirmen, die Teil eines größeren Unternehmens sind, ist die Beschäftigtenzahl der größeren Einheit zugrunde gelegt, da diese für die betriebliche Personal- und Qualifizierungspolitik maßgeblich sein dürfte. Die Bandbreite der Beteiligung reicht von 21 Prozent der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben bis zu 52 Prozent in den Großunternehmen. In den Zwischenstufen steigt der Anteil linear an. Nach dem Niveau der Beteiligung gruppieren sich die Unternehmen in drei Hauptgruppen, die hier für die weitere Analyse verwendet werden:

Abhängig Beschäftigte	Teilnahmequote in %	Basis gew.
<b>Unternehmensgröße</b>		
bis 10 Beschäftigte	21	664
11 bis 19	22	278
20 bis 49	36	406
50 bis 249	39	527
250 bis 999	43	448
1.000 und mehr Beschäftigte	52	1.438
Keine Angabe zur Beschäftigtenzahl	30	280
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>4.041</b>
<b>Zusammengefasste Kategorien</b>		
Kleinbetriebe (1–19 Beschäftigte)	21	942
Mittlere Unternehmen (20–999 Beschäftigte)	39	1.381
Großunternehmen (1.000 u.m. Beschäftigte)	52	1.438

AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung

Tab. 1: Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße



- „Kleinbetriebe“: Die beiden unteren Größenklassen (unter 20 Beschäftigte) weisen eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligungsquote der Beschäftigten auf.
- „Mittlere Unternehmen“: Die drei mittleren Größenklassen (20 bis unter 1.000 Beschäftigte) weisen eine Beteiligungsquote in der Nähe des Durchschnittswerts auf (36 Prozent bis 43 Prozent).<sup>2</sup>
- „Großunternehmen“: Die Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten liegen mit einer Beteiligungsquote von 52 Prozent der Beschäftigten deutlich über dem Durchschnitt.

Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst also nicht nur der Anteil der Unternehmen, die betriebliche Weiterbildung in irgendeiner Form anbieten. Es wächst auch der Anteil der Beschäftigten, die in die betriebliche Weiterbildung einbezogen sind. Beschäftigte in Großunternehmen haben eine 2,5-fach höhere Chance, im Laufe eines Jahres an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, als Beschäftigte in Kleinbetrieben.

Dieser Befund steht in Kontrast zu Darstellungen auf Basis des IAB-Betriebspanels. Dort werden zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum Unterschiede in der Beteiligungsquote der Beschäftigten festgestellt (Bechmann et al. 2011, S. 73). Erklärungen für diesen abweichenden Befund könnten in der mit wachsender Betriebsgröße zunehmenden Schwierigkeit liegen, alle Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten zu überblicken und zu registrieren. Eine solche mögliche Fehlerursache ist in Befragungen auf Personenebene, wie sie den AES-Daten zugrunde liegt, nicht gegeben.

Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ist darüber hinaus unterschiedlich in verschiedenen Beschäftigtengruppen. Manche Thesen, die hierzu vertreten werden, lassen sich nach den aktuellen AES-Daten nicht mehr aufrechterhalten. Das gilt etwa für die vermeintlich geringe Beteiligung von Frauen und älteren Beschäftigten:

- „Frauen in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert“, hob noch der Nationale Bildungsbericht 2010 hervor (Autorengruppe Bildungsbericht-

---

<sup>2</sup> Die Kategorie der mittleren Unternehmen entspricht in dieser Zusammenfassung (20 bis 999 Beschäftigte) nicht genau der üblichen Kategorie der „Mittelbetriebe“ nach KMU-Definition. Die Unternehmen der Größenklasse 250 bis 999 Beschäftigte sind in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung ihrer Beschäftigten jedoch den kleineren Unternehmen (20 bis 250 Beschäftigte) ähnlicher als den Großunternehmen. Zur Darstellung des Beteiligungsgefälles erschien die hier vorgenommene Abgrenzung der drei Größenklassen daher geeigneter.

erstattung 2010, S. 136). Tatsächlich liegt nach den neueren Daten des AES 2010 die Beteiligung der Frauen an betrieblicher Weiterbildung knapp unter der der Männer (37 Prozent zu 40 Prozent). Dies ist jedoch auf eine bestimmte Teilgruppe begrenzt, nämlich Frauen mit einer geringfügigen Arbeitszeit von bis zu 19 Wochenstunden (eine Teilgruppe, die es bei den männlichen Beschäftigten kaum gibt). Frauen mit regulärer Arbeitszeit ab 20 Wochenstunden – Teilzeitbeschäftigte ebenso wie Vollzeitbeschäftigte – sind an betrieblichen Bildungsmaßnahmen ebenso beteiligt wie die Männer (Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 129 ff.). Warum sollten die Unternehmen das Potenzial der Frauen nicht auch nutzen wollen?

- „Geringe Aufmerksamkeit für ältere Beschäftigte in der Qualifizierungspolitik der Unternehmen“, heißt es noch im Nationalen Bildungsbericht 2010 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 143). Auch dies lässt sich so kaum mehr aufrechterhalten. Die stärkste Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung weisen die mittleren Altersgruppen auf. Bei den Älteren ab 55 Jahren ist die Beteiligung etwas geringer, aber nur leicht unterdurchschnittlich – und nicht geringer als bei den Jüngeren unter 35 Jahren. Hier hat sich in den letzten Jahren eine positive Entwicklung vollzogen: Die Älteren haben aufgeholt (Rosenblatt/Bilger 2011, S. 64 f. und 129 f.). Die Botschaft vom demografischen Wandel ist in den Unternehmen offenbar angekommen.

Wichtigste Dimension des Beteiligungsgefälles in der betrieblichen Weiterbildung ist – neben der Unternehmensgröße – die Qualifikationsebene oder betriebliche Position.

Man kann die verschiedensten Merkmale heranziehen, die diese Dimension widerspiegeln: die erforderliche Ausbildung für den Arbeitsplatz, die betriebliche Position nach Arbeitern, Angestellten und Beamten und die jeweiligen Abstufungen innerhalb dieser Gruppen, die Höhe des Arbeitsverdienstes, aber auch Hintergrunddaten wie Schulabschluss oder berufliche Ausbildung – alle zeigen dasselbe Muster. Je höher die Qualifikation, umso mehr nehmen die Beschäftigten an betrieblichen Bildungsmaßnahmen teil. Das bedeutet andererseits, dass die Beschäftigtengruppen am unteren Ende der Positions- und Qualifikationsebenen nur relativ selten Zielgruppe für betriebliche Bildungsangebote sind.

Um das Beteiligungsgefälle in dieser Dimension genauer zu analysieren, wählen wir als Merkmal die erforderliche Ausbildung für den Arbeitsplatz. Tabelle 2 zeigt die genaue Formulierung, mit der drei Qualifikationsebenen bestimmt werden. Die Mehrzahl der Beschäftigten (64 Prozent) übt eine berufliche Tätigkeit

aus, die eine berufliche Ausbildung erfordert. Dies ist die mittlere Qualifikations-ebene, deren Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung bei 41 Prozent liegt. Die obere Qualifikationsgruppe, die 15 Prozent der Beschäftigten umfasst, übt eine Tätigkeit aus, die in der Regel eine Hochschulausbildung verlangt. Deren Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung ist mit 61 Prozent weit überdurchschnittlich. Die untere Qualifikationsgruppe arbeitet in Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung erfordern. Dies gilt für 21 Prozent der Beschäftigten. Wir können sie auch die Un- und Angelernten, die Geringqualifizierten oder die Beschäftigten unterhalb der Fachkräfteebene nennen. Deren Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung ist mit 18 Prozent weit unterdurchschnittlich.

Frage im Anschluss an die Frage nach der ausgeübten beruflichen Tätigkeit:  
„Erfordert diese Tätigkeit in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung?“

	Teilnahmequote in %	Basis gew.
Ja, einen beruflichen Ausbildungsabschluss	41	2.583
Ja, einen Hochschulabschluss (Fachhochschule oder Universität)	61	587
Nein	18	847
Weiß nicht/Keine Angabe	0	4
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>4.041</b>

AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung

Tab. 2: Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikationsebenen

Das Beteiligungsgefälle nach Qualifikationsebenen ist damit noch etwas stärker ausgeprägt als nach der Unternehmensgröße: Die Spanne beträgt 61 Prozent zu 18 Prozent in der Qualifikationsdimension und 52 Prozent zu 21 Prozent in der Unternehmensdimension.

Die nächste Frage ist, wie diese zwei Dimensionen des Beteiligungsgefälles in der betrieblichen Weiterbildung zusammenwirken. Wie verhält es sich etwa mit der Einbeziehung der unteren Qualifikationsgruppe der Beschäftigten: Sind sie in Kleinbetrieben oder in den Großunternehmen besser einbezogen? Ist die höhere

Beteiligungsquote der Beschäftigten in Großunternehmen dadurch zu erklären, dass diese auch die untere Qualifikationsebene stärker fördern?

Die Zahlen im folgenden Tabellensatz 3.1 bis 3.3 geben hierzu Auskunft. Der einheitliche Aufbau der Tabellen kombiniert die zwei Dimensionen des Beteiligungsgefälles mit jeweils drei Ausprägungen so, dass neun Analysegruppen entstehen. Angegeben ist jeweils die Variation eines bestimmten Indikators zur Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung. Dabei gehen wir über den bisher verwendeten Indikator der „Teilnahmequote“ hinaus und betrachten zusätzlich auch Häufigkeit und Dauer der Weiterbildungsaktivitäten, an denen die Beschäftigten im Laufe eines Jahres teilgenommen haben.

Das Qualifikationsgefälle der Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich in jeder Größenklasse der Unternehmen, jedoch auf unterschiedlichem Niveau (Tabelle 3.1).

Ebenso zeigt sich das Gefälle nach Unternehmensgrößen auf jeder Qualifikationsebene, aber auf unterschiedlichem Niveau. Beide Effekte verstärken sich, sodass das Beteiligungsgefälle erst in dieser Kombination voll sichtbar wird. Beschäftigte der oberen Qualifikationsebene, die in Großunternehmen arbeiten, haben eine weit überdurchschnittliche Beteiligungsquote von 67 Prozent. Die Quote sinkt mit der Unternehmensgröße wie mit der Qualifikationsebene. Das untere Ende in diesem Gefälle bilden die Geringqualifizierten, die in Kleinbetrieben arbeiten. Von ihnen nehmen im Laufe eines Jahres lediglich 7 Prozent an einer Maßnahme betrieblicher Weiterbildung teil. Diese Beschäftigtengruppe hat damit kaum Zugang zu betrieblichen Bildungsangeboten.

Unternehmensgröße	Qualifikationsebene			Gesamt
	1	2	3	
Kleinbetrieb	7	25	44	21
Mittleres Unternehmen	20	41	59	39
Großunternehmen	28	53	67	52
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>39</b>

AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung

Tab. 3.1: Teilnahmequote: Anteil der Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben (%)

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind in der Regel kurze Veranstaltungen. Die meisten (60 Prozent) liegen zeitlich im Bereich bis zu 10 Unterrichtsstunden. Nur ein kleiner Teil (10 Prozent) umfasst mehr als 40 Unterrichtsstunden (vgl. näher Rosenblatt/Bilger 2011, S. 49 ff.). Jedoch ist es möglich, dass ein Beschäftigter im Laufe eines Jahres mehr als einmal an Weiterbildungsaktivitäten teilnimmt. Dies könnte bedeuten, dass die einzelnen Veranstaltungen Teil eines umfassenderen oder kontinuierlichen Qualifizierungsprogramms sind. Tatsächlich nennt die Hälfte derer, die im Laufe eines Jahres überhaupt an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, mehr als eine solche Weiterbildungsaktivität, und jeder Fünfte nennt drei und mehr Aktivitäten (auch „Teilnahmefälle“ genannt). Die durchschnittliche Teilnahmehäufigkeit im Laufe eines Jahres beträgt 1,79.

Bei der Betrachtung des zeitlichen Umfangs der Maßnahmen ist es sinnvoll, die Dauer der einzelnen Aktivitäten im Jahresverlauf zu kumulieren. Resultierende Maßzahl sind die individuellen „Teilnahmestunden an betrieblicher Weiterbildung pro Jahr“. Dauer und Häufigkeit der Weiterbildungsaktivität können als Hinweis auf die Intensität und in diesem Sinne auch auf die Qualität der Bildungsmaßnahme angesehen werden. Die Untersuchung des Beteiligungsgefälles soll im Folgenden um diese Aspekte erweitert werden.

Die individuelle Teilnahmehäufigkeit (Tabelle 3.2) folgt in ihrer Streuung über die Analysegruppen weitgehend dem gleichen Muster wie die Teilnahmequote. Am höchsten ist die Teilnahmehäufigkeit pro Jahr bei Beschäftigten der oberen Qualifikationsebene in Großunternehmen (2,01). Bei den Geringqualifizierten ist die individuelle Teilnahmehäufigkeit mit durchschnittlich 1,46 deutlich niedriger, wenn sich hier auch kein zusätzliches Gefälle nach Unternehmensgröße zeigt. Das heißt, dass diejenigen Beschäftigtengruppen, die ohnehin stärker in die betriebliche Weiterbildung einbezogen sind, auch noch häufiger teilnehmen.

Wenn zusätzlich der zeitliche Umfang der Maßnahmen berücksichtigt wird, werden die kumulativen Effekte teilweise noch deutlicher. Die durchschnittliche Zahl der jährlichen Unterrichtsstunden in der betrieblichen Weiterbildung beträgt 44 Stunden. Die Stundenzahl steigt mit der Unternehmensgröße erheblich an: von durchschnittlich 33 Stunden in Kleinbetrieben auf durchschnittlich 48 Stunden in Großunternehmen. Bei den Qualifikationsebenen dagegen gibt es eine interessante Besonderheit. Die höchste durchschnittliche Teilnahmedauer findet man nicht – wie es dem allgemeinen Muster entsprechen würde – bei der oberen Qualifikationsgruppe, sondern bei den Geringqualifizierten. Dies könnte ein Hinweis auf intensivere Qualifizierungsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppe sein, doch bestätigt sich eine solche Vermutung bei näherem Hinsehen nicht. Der

durchschnittliche Stundenumfang wird in dieser Teilgruppe der Stichprobe durch wenige Einzelfälle mit hohem Zeitvolumen nach oben gezogen. Tatsächlich ist die große Mehrzahl der Weiterbildungsaktivitäten auch bei den Geringqualifizierten von kurzer Dauer.

Basis: Beschäftigte, die an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben

Unternehmensgröße	Qualifikationsebene			Gesamt
	1	2	3	
Teilnahmehäufigkeit				
Kleinbetrieb	1,52	1,54	1,81	1,57
Mittleres Unternehmen	1,39	1,69	1,89	1,71
Großunternehmen	1,50	1,93	2,01	1,91
Gesamt	1,46	1,78	1,95	1,79
Teilnahmedauer (Unterrichtsstunden)				
Kleinbetrieb	11	32	50	33
Mittleres Unternehmen	75	38	41	42
Großunternehmen	60	44	52	48
Gesamt	59	40	47	44

AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung

Tab. 3.2: Teilnahmehäufigkeit und Teilnahmedauer innerhalb der letzten 12 Monate

In Unternehmensbefragungen zur betrieblichen Weiterbildung können die Personalverantwortlichen gebeten werden, Auskunft über die Zahl der Beschäftigten zu geben, die im Laufe des Untersuchungszeitraums an Angeboten der betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben (in der Regel gezählt als Teilnahmefälle, d.h., Mehrfachteilnehmende werden mehrfach gezählt), und darüber hinaus über die Summe der Teilnehmerstunden, auch „Weiterbildungsvolumen“ genannt. Auf dieser Basis wurde in der aktuellen IW-Weiterbildungserhebung ermittelt, dass der Umfang der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2010 gegenüber dem Vergleichsjahr 2007 deutlich gestiegen sei (Seyda/Werner 2011, S. 6). In allen Unternehmen der deutschen Wirtschaft (weiterbildungsaktive und nicht weiterbildungsaktive) habe es 226,6 Teilnehmerfälle pro 100 Beschäftigte gege-

ben. Der Stundenumfang der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung betrage durchschnittlich 29,4 Stunden pro Kopf der Beschäftigten, womit sich das Weiterbildungsvolumen in den deutschen Unternehmen gegenüber 2007 um ein Drittel erhöht habe. Kritisch betrachtet steht diese Erfolgsmeldung jedoch auf einer brüchigen Grundlage.

Die gleichen Maßzahlen können auch im personenbezogenen Befragungsansatz des AES 2010 errechnet werden. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, Zahlen aus verschiedenen Datenquellen zum gleichen Sachverhalt miteinander zu vergleichen. Voraussetzung ist, dass der Gegenstand vergleichbar abgegrenzt ist. Das ist im vorliegenden Fall zumindest näherungsweise gegeben. Der Referenzzeitraum umfasst jeweils ein Jahr. Die erfassten Weiterbildungsaktivitäten umfassen im Fall der IW-Erhebung eigene und externe Lehrveranstaltungen sowie Informationsveranstaltungen; im Fall des AES sind es, wie schon erwähnt, Lehrgänge/Kurse, kurzzeitige Bildungsveranstaltungen (Seminare, Workshops, Vorträge) und Schulungen am Arbeitsplatz. Das ist eine unterschiedliche Terminologie, doch dürfte die Bandbreite der erfassten Weiterbildungsaktivitäten damit vergleichbar abgegrenzt sein.

Tabelle 3.3 zeigt die entsprechenden Maßzahlen auf Basis des AES 2010. Darin sind die Angaben zur individuellen Häufigkeit und Dauer der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung mit der Teilnahmequote der Beschäftigten verrechnet. Es ergeben sich insgesamt pro Jahr 69 Teilnahmefälle an betrieblicher Weiterbildung je 100 Beschäftigte. Das Weiterbildungsvolumen beträgt jährlich 17 Teilnahmestunden pro Kopf der Beschäftigten.

Die Ergebnisse beider Erhebungen, die unterschiedliche Zugangswege zum gleichen Gegenstand nutzen, liegen also weit auseinander. Gemessen an den Ergebnissen des AES 2010 erscheinen die Ergebnisse der IW-Erhebung 2011 weit überhöht. Die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stellt sich hier eindrucksvoller dar, als die Realität wohl ist. Wenn man nach Erklärungen sucht, dürfte der Grund nicht darin liegen, dass die Auskunft gebenden Personalverantwortlichen geschönte Zahlen liefern. Wahrscheinlicher ist, dass bei einer Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsangebot die Teilnahmebereitschaft bei weiterbildungsintensiven Unternehmen höher ist als bei den anderen. Das resultierende Bild wird dann überproportional vom weiterbildungsintensiven Teil der deutschen Wirtschaft bestimmt.

In die aggregierten Maßzahlen der Tabelle 3.3 geht die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung ebenso ein wie die Häufigkeit und Dauer der Teilnahme. Sie sind daher geeignet, das Beteiligungsgefälle zusammenfassend darzustellen.

len. Der Grad der unterschiedlichen Einbeziehung verschiedener Beschäftigtengruppen in die betriebliche Weiterbildung wird dabei noch verstärkt sichtbar:

Basis: alle abhängig Beschäftigten				
Unternehmensgröße	Qualifikationsebene			Gesamt
	1	2	3	
Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte				
Kleinbetrieb	11	38	79	34
Mittleres Unternehmen	28	69	112	67
Großunternehmen	41	103	135	98
Gesamt	26	73	120	69
Weiterbildungsvolumen: jährliche Teilnahmestunden pro Kopf der Beschäftigten				
Kleinbetrieb	1	8	22	7
Mittleres Unternehmen	15	15	24	17
Großunternehmen	17	23	35	24
Gesamt	10	16	29	17

AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung

Tab. 3.3: Aggregierte Maßzahlen zur Beteiligung der Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung

- Bei Beschäftigten, die in Großunternehmen auf der oberen Qualifikationsebene arbeiten, d.h. in Tätigkeiten, die in der Regel eine Hochschulausbildung erfordern, kommen auf 100 Beschäftigte pro Jahr 135 Teilnahmefälle in der betrieblichen Weiterbildung. Der zeitliche Umfang, der pro Kopf und Jahr auf die betriebliche Weiterbildung verwendet wird, beträgt 35 Stunden.
- Die Zahl der Teilnahmefälle und die aufgewendete Zeit für Weiterbildung pro Kopf der Beschäftigten geht sowohl mit der Unternehmensgröße wie mit der Qualifikationsebene erheblich zurück. In der mittleren Gruppe, d.h. bei Fachkräften in Unternehmen mittlerer Größe und in Tätigkeiten, die in der Regel eine berufliche Ausbildung erfordern, kommen auf 100 Beschäftigte 69 Teilnahmefälle in der betrieblichen Weiterbildung. Der zeitliche Umfang, der pro Kopf und



Jahr auf die betriebliche Weiterbildung verwendet wird, beträgt hier 15 Stunden. Das ist weniger als die Hälfte in der erstgenannten Beschäftigtengruppe.

- Am Ende des Gefälles stehen die Geringqualifizierten in Kleinbetrieben. Auf 100 Beschäftigte kommen hier gerade noch 11 Teilnahmefälle in der betrieblichen Weiterbildung. Der zeitliche Umfang, der pro Kopf und Jahr auf die betriebliche Weiterbildung verwendet wird, beträgt 1 Stunde. Es ist kaum übertrieben zu sagen, dass für diese Beschäftigtengruppe betriebliche Weiterbildung praktisch nicht vorkommt. Dagegen haben in mittleren und großen Unternehmen auch die Beschäftigten unterhalb der Fachkräfteebene in gewissem Umfang Zugang zu Angeboten betrieblicher Weiterbildung.

## 2 Diskussion

Betriebliche Weiterbildungsangebote sind in einer „Doppelperspektive“ zu sehen: „Sie sind zum einen Ausdruck der strategischen Optionen von Unternehmen zur Deckung von manifestem und erwartetem Qualifikationsbedarf, zum anderen stellen sie für die Beschäftigten Gelegenheiten zur Sicherung ihrer Qualifikation und zur Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklungschancen dar“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 142). Diese Beschreibung kann als konzeptioneller Rahmen dienen, um das Gefälle in der betrieblichen Weiterbildung zu bewerten und zu diskutieren.

Das Gefälle nach der Unternehmensgröße ist leicht aus den größeren Ressourcen und dem größeren Gewicht einer strategischen Personalpolitik in den größeren Unternehmen zu erklären. Das Gefälle nach Qualifikationsebenen ist komplexer zu sehen:

- Die Unternehmen investieren vorrangig in die Qualifizierung derjenigen Beschäftigten, die sie als die zentralen Leistungsträger sehen, als die Kerngruppe der Belegschaft, von der der Geschäftserfolg maßgeblich abhängt.
- Auf der individuellen Ebene der Beschäftigten kommt die Tendenz zum Tragen, die in allen Studien zum Weiterbildungsverhalten bestätigt wird: Je besser die Schul- und Berufsausbildung einer Person, umso mehr wird auch „lebenslanges Lernen“ praktiziert. Bei sogenannten bildungsbenachteiligten oder bildungsfernen Gruppen gibt es höhere Weiterbildungsbarrieren.
- Auf einer mittleren Ebene, sozusagen der Arbeitsplatzperspektive, gilt: Je wissensintensiver eine berufliche Tätigkeit, umso mehr braucht sie ständige Weiterentwicklung und Offenheit für Neues.

Es ist das Zusammenwirken dieser verschiedenen Ebenen, das zu dem dargestellten Beteiligungsgefälle führt. Individuelle Lernmotivationen spielen eine Rolle, aber gerade in der betrieblichen Weiterbildung wäre es verfehlt, das individuelle Verhalten als Angelpunkt zu sehen. Der Betrieb setzt die Rahmenbedingungen – er schafft „Gelegenheitsstrukturen“ für individuelles Lernen.

Einige ergänzende empirische Ergebnisse sollen dies verdeutlichen. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage nach möglichen Ansatzpunkten und Spielräumen, um die Beschäftigten unterhalb der Fachkräfteebene – die Geringqualifizierten – verstärkt in betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen.

Die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ist meist keine individuelle Entscheidung. 51 Prozent der befragten Teilnehmenden im AES 2010 sagen, sie hätten „auf betriebliche Anordnung teilgenommen“, weitere 21 Prozent „auf Vorschlag von Vorgesetzten“. Nur jeder Vierte hat aus eigener Initiative teilgenommen („Ging von mir selbst aus“).

Wie wichtig das betriebliche Umfeld ist, zeigt schon die Zweidimensionalität des Beteiligungsgefälles. Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten verschiedener Qualifikationsebenen – auch die der Geringqualifizierten – ist eben keine feste Größe, sondern sie variiert mit den betrieblichen Bedingungen, hier festgemacht an der Unternehmensgröße.

Ein Vergleich mit europäischen Nachbarländern kann ebenfalls helfen, den Einfluss betrieblicher oder gesellschaftlicher Bedingungen bewusst zu machen. Die betriebliche Weiterbildung ist in den europäischen Ländern extrem unterschiedlich ausgebaut. Vorliegende Analysen anhand der Daten des AES 2007 (vgl. Rosenblatt/Bilger 2011, S. 40 ff.; ausführlicher Rosenblatt 2010) zeigen eine große Bandbreite der Teilnahmequote (hier bezogen auf die Gesamtbevölkerung von 25 bis 64 Jahren). Diese reicht von 4 Prozent in Ungarn bis zu 59 Prozent in Schweden, mit einem europäischen Durchschnittswert von 23 Prozent. Deutschland liegt mit einer Teilnahmequote von 31 Prozent im oberen Mittelfeld. Die betriebliche Weiterbildung ist demnach in Deutschland vergleichsweise gut entwickelt, doch gibt es andere, insbesondere skandinavische Länder mit einer breiteren Beteiligung der Beschäftigten. Dies verweist auf Spielräume für einen weiteren Ausbau betrieblicher Weiterbildungsangebote.

In allen untersuchten Ländern hat der Bildungshintergrund der Personen starken Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung. Die soziale Ungleichheit im Zugang zu Weiterbildung – ausgedrückt durch das Bildungsgefälle der Teilnahme – ist am stärksten in Ländern mit niedriger Teilnahmequote, am geringsten in Ländern mit hoher Teilnahmequote. Deutschland fällt im europäischen Vergleich

durch eine vergleichsweise geringe Beteiligung der unteren Bildungs- und Qualifikationsgruppen auf.<sup>3</sup>

Die Einbeziehung Geringqualifizierter in die betriebliche Weiterbildung ist in Deutschland seit Längerem ein Thema. Modellversuche mit öffentlicher Förderung haben dabei eine wesentliche Rolle gespielt (als frühes Beispiel vgl. etwa den Modellversuch COALA – Computergestütztes arbeitsplatznahes Lernen von An- und Ungelernten, dargestellt in Schmidt/Stark 1995). Seit 2006 gibt es das reguläre Förderprogramm WeGebAU – Abkürzung für Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen. Es ermöglicht der Bundesagentur für Arbeit, Maßnahmen der betrieblichen Qualifizierung in Klein- und Mittelbetrieben zu fördern. Die Förderziele konzentrieren sich demnach – richtigerweise – genau auf das Beschäftigtensegment, das nach den oben dargestellten Daten die geringste Zugangschance zur betrieblichen Weiterbildung hat.

Nur ein kleiner Teil der insgesamt stattfindenden Weiterbildungsaktivitäten erfolgt jedoch im öffentlich geförderten Bereich. Die meisten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, wie sie im AES erfasst sind, finden ohnehin in größeren Unternehmen statt, nur ein Drittel entfällt auf KMU (bis 250 Mitarbeiter). Darüber hinaus ist die öffentliche Förderungsfähigkeit an bestimmte Mindestanforderungen gebunden: Es muss sich um anerkannte Berufsabschlüsse oder um zertifizierte Teilqualifikationen handeln oder um Maßnahmen, die mit branchen- und verbandsübergreifenden Zertifikaten abgeschlossen werden oder zumindest über eine ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildung hinausgehen. Nur ein kleiner Teil der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, wie sie im AES von den Beschäftigten berichtet werden, erfüllt diese Anforderungen. Nur jede fünfte endet mit irgendeiner Art von Zertifikat, nur 3 Prozent mit einem staatlich anerkannten Bildungsabschluss oder einer Kammerprüfung.

Dies gilt auch für die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen bei den Geringqualifizierten. Überwiegend dürfte es sich um Maßnahmen handeln, die man als „arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung“ klassifizieren würde. Das spricht durchaus nicht gegen ihren Wert. 85 Prozent der Befragten meinen, sie könnten von dem Gelernten sehr viel oder recht viel nutzen. Zum konkret erwarteten Nutzen wurden im Interview verschiedene Möglichkeiten vorgegeben. Am häufigsten

---

<sup>3</sup> Diese Analyse liegt nur für die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt vor, nicht speziell für die betriebliche Weiterbildung. In allen Ländern wird die Gesamtteilnahmequote aber maßgeblich von der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung bestimmt (vgl. Rosenblatt/Bilger 2011, S. 46 f. und S. 104 f.)

werden die Erwartungen genannt, „in der Arbeit mehr leisten zu können“ (56 Prozent), „persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können“ (48 Prozent) und „neue Aufgaben zu übernehmen“ (41 Prozent). Eher selten werden Arbeitsplatz- oder Jobwechsel (23 Prozent), eine höhere Position im Beruf (13 Prozent) oder ein höheres Gehalt (12 Prozent) als erwarteter Nutzen genannt.

Der Nutzen für die Unternehmen wird meist unter dem Stichwort „Sicherung des Fachkräftebedarfs“ diskutiert. Versteht man den Begriff „Fachkräfte“ im engeren Sinn als Personen mit einer einschlägigen beruflichen Ausbildung, so geht es im Bereich der Un- und Angelernten darum, (Teil-)Qualifikationen zu vermitteln, die die Betroffenen an die Qualifikationsanforderungen der Fachkräfteebene heranführen.

Es wächst aber auch das Interesse an betrieblichen Bildungsmaßnahmen, die noch eine Stufe niedriger ansetzen. Hier geht es um die Einsicht, dass auch Beschäftigte in sogenannten „einfachen Tätigkeiten“ Mitarbeiter sind, die durch Lernangebote motiviert und ein Stück weit qualifiziert werden können. So wurde in neueren Untersuchungen festgestellt, dass ein nennenswerter Teil der erwachsenen Bevölkerung – auch unter den Beschäftigten – sich mit dem Lesen und Schreiben schwertut (vgl. Grotlüschen/Riekman 2011; Rosenblatt 2012). Zwar gibt es in der allgemeinen Erwachsenenbildung Angebote der „Grundbildung“, etwa die sogenannten Alphabetisierungskurse an den Volkshochschulen. Doch sind im betrieblichen Umfeld im Grunde die besseren Ansprachemöglichkeiten und Lernbedingungen für diese Zielgruppe gegeben. Hierzu liegen anregende Erfahrungen aus neueren Modellversuchen vor, etwa dem Hamburger GRAWIRA-Projekt (Abraham 2010; Bindl et al. 2011; Schulte-Hyytiäinen 2010). Die Bundesregierung fördert entsprechende Initiativen im Rahmen eines „Grundbildungspakts“, der – getragen von Bund, Ländern, Wirtschaftsverbänden und gesellschaftlichen Akteuren – zu einem verbesserten Bildungsangebot auf diesem Feld führen soll.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland durch ein starkes Beteiligungsgefälle gekennzeichnet ist. Während Beschäftigte in großen Unternehmen und Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung oder erst recht solche mit Hochschulausbildung gute Qualifizierungsmöglichkeiten haben, gilt dies für Beschäftigte in Kleinbetrieben und generell Beschäftigte unterhalb der Fachkräfteebene nicht. Aufseiten der Politik, der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaftsverbände und vieler Unternehmen ist zunehmend das Bewusstsein vorhanden, dass in diesen schwach entwickelten Bereichen besondere Anstrengungen nötig sind. Davon zeugen vorhandene Diskussionen,

Initiativen und Förderinstrumente. Eine breitere Umsetzung, die das bestehende Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung sichtbar verringern würde, bleibt Aufgabe der Zukunft.

## Literatur

Abraham, E. (2010):

Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte. Bielefeld: wbv

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010):

Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld: wbv

Bechmann, S./Dahms, V./Fischer, A./Frei, M./Leber, U./Möller, I. (2011):

Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht 7-2011. Nürnberg

Bindl, A./Schroeder, J./Thielen, M. (2011):

Arbeitsrealitäten und Lernbedarfe wenig qualifizierter Menschen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt

Grotluschen, A./Riekmann, W. (2011):

Konservative Entscheidungen – Größenordnung des funktionalen Analphabetismus in Deutschland. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Heft 3-2011, S. 24–35

Rosenblatt, B. von (2010):

Adult education and training in comparative perspective – indicators of participation and country profiles. In: Statistics in Transition – new edition, Heft 2010/3, S. 465–502. Online unter [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/pts/SiT\\_11\\_3.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/pts/SiT_11_3.pdf)

Rosenblatt, B. von (2012):

Schriftschwäche als Handicap – Zur sozialen Verortung des funktionalen Analphabetismus in Deutschland. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Heft 2-2012

- Rosenblatt, B. von/Bilger, F. (Hg.) (2011):  
Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld: wbv
- Rosenblatt, B. von/Gnahn, D. (2011):  
Sektor „Betriebliche Weiterbildung“. In: Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hg.):  
Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen A.E.S. Bielefeld, S. 123–138
- Schmidt, H./Stark, G. (1995):  
Betriebliche Bildung mit An- und Ungelernten. Bd. 9 der Schriftenreihe  
Wirtschaft und Weiterbildung der Beruflichen Fortbildungszentren der  
Bayerischen Arbeitgeberverbände (bfz). Nürnberg: bfz
- Schulte-Hyytiäinen, T. (2010):  
Lerncafé – JobPate – Alphateam. Neue Ideen für die Grundbildung.  
Bielefeld: wbv
- Seyda, S./Werner, D. (2012):  
IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen  
bei konstanten Kosten. IW-Trends 1/2012. Köln: IW